

Estos son los cambios más importantes que nos trajo la Reforma Laboral.



1. En materia de contratos (Arts. 5 y 6): //////////////

- **Contrato a término indefinido** como regla general.

Se privilegia el contrato indefinido; los contratos a término fijo no podrán superar los **4 años** (incluyendo prórrogas) y deben ser por escrito.



Superado ese límite, se convierten en indefinidos

- **Contrato de obra o labor:** Debe constar por escrito y detallar de forma precisa la obra o labor contratada. Si el servicio se sigue prestando, aun después del término de finalización, el contrato se entenderá como indefinido.



2. Ampliación del recargo nocturno (Art. 10): //////////////

- Se considera que se lleva a cabo el trabajo nocturno desde las **7:00 p.m.**, con recargo desde esa hora.

El trabajo diurno se redefine de 6:00 a. m. a 7:00 p.m.



Este cambio entrará en vigencia 6 meses después de la sanción de la Reforma Laboral.



3. Recargo del 100% por trabajo en domingos y festivos (Art. 14): *////////////////*

- Se incrementará gradualmente a partir del primero de julio del respectivo año sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas: **80% (2025), 90% (2026) y 100% (2027)**.
-



4. Reducción de la jornada máxima semanal – (Art. 11): *////////////////*

- La jornada laboral será de **42 horas** semanales, distribuidas de forma flexible entre **5 o 6 días**.
-



5. Tope a las horas extras (Arts. 12 y 13). *////////////////*

- Máximo **2 horas diarias y 12 semanales**.
- No se necesita permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, pero sí registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique:
- Nombre.
 - Actividad desarrollada.
 - Número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.
-



6. Nuevas licencias remuneradas (Art. 15): *////////////////*

Para citas médicas, eventos escolares, sufragio, calamidad doméstica, uso de bicicleta, entre otras.



7. Regulación del trabajo en plataformas digitales. //////////

Se reconocen las siguientes modalidades de teletrabajo – (Art. 52):

- Autónomo.
- Móvil.
- Híbrido.
- Transnacional.
- Temporal o emergente.

Los trabajadores independientes y autónomos deben cotizar a la seguridad social con un 60 % a cargo de la empresa de plataforma digital de reparto y un 40 % del trabajador (Arts. 24–30).

Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte – (Art. 53): El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de 2 SMLMV, en reemplazo del auxilio de transporte.



8. Formalización del trabajo doméstico y rural – (Arts. 32 y 33): //////////

Se exige contrato escrito, afiliación a la seguridad social y registro en la PILA.



9. El contrato de aprendizaje ahora es laboral – (Art. 21): //////////

Implica salario, afiliación a la seguridad social y derechos prestacionales.



10. Programa CREA EMPLEO (Art. 35): //////////

Subsidios a MIPYMES por contratar mujeres, jóvenes o **personas mayores de 50 años**, hasta por 6 meses.